

Geschillencommissie Rijk

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Inhoudsindicatie:

Toepassing § 6.2 Periodieke salarisverhogingen bij uitstekend functioneren en bereiken maximum schaal. Niet toekennen van door leidinggevende bij beoordeling voorgestelde extra bovenschaalse periodiek niet in strijd met cao.

www.geschillencommissierijk.nl

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Zaaknummer(s)	2023-00018	
Datum uitspraak	30-05-2023	
Categorie(ën)verschil van mening, zoals genoemd § 16.2 van de Cao Rijk	<input type="checkbox"/>	Een beoordeling over uw functioneren
	<input type="checkbox"/>	Of uw werkzaamheden passen binnen uw functiegroep van het Functiegebouw Rijk.
	<input type="checkbox"/>	Of aan uw werkzaamheden wel de goede salarisschaal is verbonden.
	<input type="checkbox"/>	Een straf die uw werkgever u wil opleggen.
	<input type="checkbox"/>	Een aantal onderwerpen rond uw begeleiding naar ander werk bij het VWNW-beleid
	<input type="checkbox"/>	Het antwoord op de vraag of u wordt benadeeld omdat u een vermoeden van een misstand heeft gemeld.
	<input type="checkbox"/>	Het antwoord op de vraag of het redelijk is om van u te verlangen dat u na outsourcing van uw werkzaamheden minimaal zes maanden probeert te wennen aan de nieuwe situatie, voor u gebruik maakt van uw recht op terugkeer.
	<input type="checkbox"/>	Een aanvraag voor een vergoeding procedure bij benadeling (dit geldt ook als de werkgever niet tijdig beslist op een aanvraag).
	<input checked="" type="checkbox"/>	Overige onderwerpen
Relevante cao-bepaling(en)	§ 6.2	
Uitkomst zaak	<input type="checkbox"/>	(Deels) gegrond
	<input checked="" type="checkbox"/>	(Deels) ongegrond
	<input type="checkbox"/>	Niet-ontvankelijk

Waar gaat de zaak over?

Enkele jaren geleden heeft de werkgever de werknemer wegens uitstekend functioneren een extra salarisverhoging van een periodiek in een naast hogere salarisschaal toegekend. Bij een recent beoordelingsgesprek heeft de leidinggevende van de werknemer voorgedragen voor een aanvullende salarisverhoging van twee periodes, nu de prestaties van de werknemer volgens de leidinggevende al enige tijd ruim boven de verwachting waren. De werkgever heeft deze salarisverhoging echter niet aan de werknemer toegekend.

De werknemer vindt dat de aanvullende salarisverhoging alsnog aan hem moet worden toegekend, en leg de zaak voor aan de geschillencommissie. Hierbij draagt hij de volgende argumenten aan. Volgens de werknemer volgt uit § 6.2 dat als de leidinggevende vindt dat sprake is van uitstekend functioneren, een extra salarisverhoging dient te volgen. De door de werkgever gehanteerde Werkwijzer Bijzonder Belonen vormt volgens de werknemer een ongeldige afwijking van de cao. Dit onder omdat deze voorschrijft dat slechts eenmalig een extra salarisverhoging kan worden toegekend. Verder is volgens de werknemer de verwachting bij hem gewekt dat hij de extra salarisverhoging zou krijgen, en wijst hij erop dat collega's van andere afdelingen al langere tijd een extra beloning wegens uitstekend functioneren krijgen, terwijl zij de betreffende werkzaamheden niet meer verrichten. Ten slotte vormt het door de werkgever voorgestelde alternatief voor de salarisverhoging, het solliciteren op een hoger ingeschaalde functie, volgens de werknemer geen reële optie. Dit nu de werknemer nog maar enkele jaren voor de pensioengerechtigde leeftijd zit.

De werkgever wijst erop dat in § 1.3 van de cao is bepaald dat de direct leidinggevend niet altijd de juridisch bevoegde persoon is om toezeggingen te doen of afspraken met de medewerker te maken. De direct leidinggevende van verzoeker had vanuit dat oogpunt ook het voorbehoud gemaakt dat de voordracht voor de extra salarisverhoging nog intern besproken moest worden. Verder wijst de werkgever op de Werkwijzer Bijzonder Belonen. Deze is in samenspraak met de medezeggenschap vastgesteld. Uit de Werkwijzer blijkt volgens de werkgever dat zij de voordracht door de leidinggevende mocht afwijzen.

Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

De commissie stelt vast dat op grond van § 1.1 van de cao alleen met instemming van de partijen bij de cao, de vakbonden, van de cao mag worden afgeweken. De door de werkgever gehanteerde Werkwijzer, die niet in samenspraak met de vakbonden maar met de medezeggenschap is overeengekomen, kan daarom geen juridisch bindende aanvulling op of afwijking van § 6.2 van de cao vormen.

De commissie vindt echter dat het gedeelte van de Werkwijzer waaruit naar voren komt dat bij het (al dan niet) toekennen van extra beloningen onder meer rekening kan worden gehouden met budgettaire overwegingen, geen afbreuk gedaan aan § 6.2 van de cao. Paragraaf 6.2 van de cao is namelijk een *kan*-bepaling. Hieruit volgt dat het enkele feit dat de leidinggevende van oordeel is dat een medewerker uitstekend functioneert niet met zich brengt dat de medewerker hieraan een recht op extra salarisverhoging kan ontlenen.

De ruimte van de werkgever om budgettaire overwegingen mee te wegen in de besluitvorming over extra beloning mogen er naar het oordeel van de commissie niet toe leiden dat om die reden nooit meer een extra beloning aan medewerkers zou worden toegekend. Daarmee zou de werkgever § 6.2 van de cao namelijk eenzijdig buiten toepassing kunnen verklaren. Dat kan volgens de commissie niet de bedoeling van de cao-afspraken zijn geweest. Maar naar het oordeel van de commissie is in deze zaak onvoldoende aanleiding om te oordelen dat deze situatie zich voor zou doen. Daaraan staat al in de weg dat de extra periodiek die verzoeker in het verleden toegekend heeft gekregen, en tot nu toe nog steeds ontvangt, ook op grond van § 6.2 van de cao wordt uitbetaald.

De regel uit de Werkwijzer dat het toekennen van een extra periodiek slechts eenmalig zou mogen gebeuren, valt niet terug te voeren op de tekst van § 6.2 van de cao, en is naar het oordeel van de commissie daarom een ongeldige aanvulling of afwijking hierop. Een voordracht tot het toekennen van een extra periodiek kan naar het oordeel van de commissie daarom niet worden afgewezen op grond van het enkele feit dat een medewerker al eerder een extra periodiek toegekend heeft gekregen.

Naar het oordeel van de commissie is in dit geval geen sprake van toezeggingen of gewekte verwachtingen waar de werknemer het recht op een extra salarisverhoging aan kan ontlenen. Daarbij vindt de commissie vooral van belang dat uit § 1.3 van de cao volgt dat de 'leidinggevende' in de zin van de cao niet altijd de direct leidinggevende betreft, maar dat een andere persoon volgens de afspraken binnen de organisatie juridisch bevoegd kan zijn.

De commissie vindt dat zij de claims van de werknemer over zijn collega's niet kan beoordelen, nu hier geen concrete informatie over is aangeleverd.

Ten slotte wijst de commissie de werknemer en werkgever erop dat er nog meer mogelijkheden bestaan om waardering voor uitstekend functioneren tot uitdrukking te brengen, zoals een eenmalige uitkering of toelage om een 'andere reden' op grond van § 7.9 van de cao.

Over de uitspraken van de commissie en deze samenvatting

De geschillencommissie doet uitspraak over een voorgelegd meningsverschil. De uitspraak is echter niet bindend. Afwijken van die uitspraak kan alleen gemotiveerd gebeuren. Dit is bepaald in § 16.2 van de cao.

Deze samenvatting is een vereenvoudigde, geanonimiseerde weergave van de officiële uitspraak van de commissie. Aan de samenvatting kunnen geen rechten worden ontleend.

Voor vragen of opmerkingen over deze samenvatting kunt u contact opnemen met het secretariaat van de commissie via administratie.caopjuridisch@caop.nl.